



Gedragcode

December 2023

Algemeen

De activiteiten van KWH zijn gebaseerd op openheid, eerlijkheid, betrouwbaarheid, redelijkheid en respect. Dit geldt voor alle relaties met klanten, leveranciers, autoriteiten en personeel en strekt zich ook uit tot zaken met betrekking tot producten, diensten en het milieu en in het algemeen tot de manier waarop we zaken doen.

De onderstaande principes zijn een leidraad die beschrijft hoe KWH Groep verwacht dat haar bedrijven en personeel handelen.

Deze gedragscode (de "code") is goedgekeurd door de raad van bestuur van KWH en geldt voor de hele KWH-bedrijvengroep, die bestaat uit de vier divisies Mirka, gespecialiseerd in schuurmiddelen, KWH Logistics, dat logistieke diensten aanbiedt, KWH Freeze, dat diepvriesopslag aanbiedt, KWH Invest, dat strategische deelnemingen omvat, en Prevex, dat waterafscheiders produceert. Meer gedetailleerde richtlijnen en instructies die op het niveau van de divisie of dochteronderneming van toepassing zijn, mogen in geen enkel opzicht in strijd zijn met deze code.

De raad van bestuur van KWH en de groepsresident zijn er verantwoordelijk voor dat de code systematisch en met duidelijk gedefinieerde bevoegdheden wordt nageleefd. Het management van de KWH-groep en het management van elke divisie en dochteronderneming hebben de bijzondere taak om het goede voorbeeld te geven en dat voorbeeld voortdurend te behouden door altijd in overeenstemming met deze code te handelen.

Alle medewerkers van KWH moeten de richtlijnen in deze code lezen, begrijpen en naleven in hun werk, maar ook als ze KWH buiten de werkcontext vertegenwoordigen, zoals bij het vertegenwoordigen van KWH op sociale media. Als je vragen hebt over deze code of twijfelt over de interpretatie ervan, aarzel dan niet om contact op te nemen met je manager of iemand van het managementteam, de HR-functie, de interne controle, op bedrijfs- of divisieniveau of het Compliance Team van KWH Groep voor advies.

KWH ondersteunt de principes van het Global Compact van de VN met betrekking tot mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie. KWH ondersteunt ook de International Bill of Human Rights, de ILO Core Conventions, de OECD Guidelines for Multinational Enterprises en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Deze principes worden weerspiegeld in de Code en zijn een integraal onderdeel van onze manier van zakendoen. We werken er voortdurend aan om deze principes in onze hele organisatie te ondersteunen en te handhaven.

Waar in deze gedragscode sprake is van "KWH" of "het bedrijf" wordt KWH Groep Ltd bedoeld, inclusief alle divisies, dochterondernemingen, filialen en andere entiteiten waarover KWH de leiding heeft.

1. Richtlijnen voor zakelijk gedrag

1.1. Naleving van wet- en regelgeving

We leven de wet- en regelgeving na in alle rechtsgebieden waar we zaken doen. We helpen anderen niet bij het overtreden van wetten, ongeacht of dit een illegale handeling is voor het bedrijf of voor uzelf als individu.

1.2. Zakelijke relaties

We zijn eerlijk en open in onze relaties met zakenpartners en derden en we verwachten van onze zakenpartners en hun leveranciers dat ze zich op dezelfde manier gedragen. We komen onze afspraken na en respecteren de overeenkomsten die we zijn aangegaan. In onze zakelijke contacten verwachten we van onze partners dat ze zich houden aan zakelijke principes die overeenkomen met de onze.

1.3. Anti-omkoping en anti-corruptie

Corruptie omvat een grote verscheidenheid aan activiteiten. Het gaat niet alleen om geld, maar ook om andere vormen van gunsten, zoals vriendjespolitiek en vriendjespolitiek. We hanteren een nultolerantie ten opzichte van corruptie en omkoping in welke vorm dan ook, direct of indirect.

We zullen niets van waarde of een ongepast voordeel aanbieden, beloven of geven aan een overheidsfunctionaris of een derde partij om deze persoon te beïnvloeden om te handelen of zich te onthouden van handelen met als doel ongepast voordeel van welke aard dan ook te verkrijgen. Dit geldt ongeacht of het voordeel rechtstreeks of via een tussenpersoon wordt aangeboden. Adviezen en agentuur-overeenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd, een redelijk bedrag betreffen en een afspiegeling zijn van daadwerkelijk uitgevoerd werk.

We zullen ook geen ongepast voordeel vragen, accepteren of ontvangen dat onze beslissingen kan beïnvloeden, van welke bron dan ook, direct of indirect.

1.4. Relatiegeschenken en Zakelijke Gastvrijheid

Relatiegeschenken en bedrijfsgastvrijheid kunnen een positieve rol spelen bij het opbouwen van relaties tussen partijen, op voorwaarde dat ze worden gegeven in

overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en lokaal aanvaarde goede zakelijke praktijken en redelijkerwijs niet kunnen worden opgevat als steekpenningen om een oneerlijke voorkeursbehandeling te krijgen.

Het onderscheid tussen een geschenk en smeergeld verschilt per cultuur; in sommige landen zijn kleine relatiegeschenken een onderdeel van de cultuur, terwijl ze dat in andere landen niet zijn. Zelfs als een geschenk redelijk lijkt, is het raadzaam om na te denken over hoe het door een buitenstaander zou worden opgevat. Een geschenk is iets waar je openlijk over kunt praten; een steekpenning is dat niet. Bij omkoping wordt verondersteld dat er gunsten tegenover staan, terwijl dat bij een geschenk niet het geval is. Ongevraagde geschenken mogen worden gegeven of aangenomen op voorwaarde dat:

- (a) Het gaat om kleine, occasionele, gebruikelijke en gebruikelijke geschenken, zoals reclame- en promotiemateriaal;
- (b) De geschenken hebben een geldwaarde van maximaal 100 euro;
- (c) De geschenken zijn matig qua frequentie en hoeveelheid;
- (d) Acceptatie van het geschenk niet in strijd is met toepasselijke wetgeving; en
- (e) Geschenken mogen nooit in contanten of equivalenten daarvan worden gegeven.

Redelijk zakelijk entertainment en andere bedrijfsgastvrijheid is aanvaardbaar wanneer dit gebruikelijk is. Redelijke uitgaven voor gastvrijheid (maaltijden, accommodatie en entertainment) namens ambtenaren of zakenpartners zijn over het algemeen aanvaardbaar als ze rechtstreeks verband houden met de promotie, demonstratie of uitleg van onze producten of diensten. In geen geval mag het doel van een geschenk, gastvrijheid of andere uitgave zijn dat de ontvanger zijn of haar taken ongepast uitvoert. Dezelfde principes zijn van toepassing als een leverancier, dienstverlener of entiteit die zaken met ons wil doen, bedrijfsgerelateerd entertainment of andere bedrijfsgastvrijheid aanbiedt aan een medewerker van KWH. Bij het vermaken van onze klanten moet altijd een vertegenwoordiger van KWH aanwezig zijn.

Alle geschenken en gastvrijheid boven de 100 euro moeten worden gemeld aan je leidinggevende. Als je twijfelt, vraag het dan altijd aan je leidinggevende.

1.5. Politieke activiteiten en bijdragen

We respecteren de vrijheid van onze medewerkers om een politieke mening te kiezen. Elke medewerker moet er echter voor zorgen dat persoonlijke politieke activiteiten of meningen niet worden voorgesteld als die van KWH. De gebouwen en werkgerelateerde evenementen van KWH zijn vrij van politieke activiteiten en uitingen van politieke overtuigingen. Financiële of andere bijdragen aan politieke partijen of kandidaten voor openbare ambten mogen niet gedaan worden namens KWH.

1.6. Concurrentie

We leven alle toepasselijke mededingingswetten na. Ons mededingingsbeleid verbiedt discussies, communicatie, overeenkomsten en de uitwisseling van informatie met de bedoeling om concurrentie te verhinderen, zoals prijsafspraken, marktverdeling, toewijzing van klanten of andere illegale beperkende praktijken.

1.7. Gegevensbescherming en privacy

We verzamelen en verwerken persoonlijke gegevens (d.w.z. informatie met betrekking tot een geïdentificeerde of identificeerbare persoon) van klanten, werknemers en derden alleen in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving en zorgen ervoor dat dergelijke informatie veilig wordt bewaard.

1.8. Nauwkeurige en volledige boekhouding

Onze boekhouding moet in alle materiële opzichten accuraat en betrouwbaar zijn. Alle activa en passiva moeten naar behoren worden geregistreerd en de administratie mag geen valse, misleidende of kunstmatige posten bevatten. We houden ons aan alle wetten die van toepassing zijn om belastingfraude en belastingontduiking te voorkomen.

1.9. Anti-witwassen, exportcontrole en sancties

We houden ons aan alle wetten die van toepassing zijn om het witwassen van geld te voorkomen, evenals aan de wetgeving met betrekking tot terrorismebestrijding. We voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot exportcontrole en handelssancties, inclusief maar niet beperkt tot die van de VS, de Verenigde Naties, de Europese Unie of het Verenigd Koninkrijk.

1.10. Productveiligheid

We sluiten geen compromissen op het gebied van productveiligheid. Onze producten en diensten moeten veilig zijn voor mens en milieu.

1.11. Milieuverantwoordelijkheid

We leven de wetten met betrekking tot het milieu en milieubescherming na. We zetten ons in voor voortdurende verbeteringsactiviteiten om de uitstoot van broeikasgassen en onze koolstofvoetafdruk te verminderen en zo de gevolgen van klimaatverandering te beperken.

We integreren circulaire bedrijfsmodellen, voor zover mogelijk, in onze activiteiten door afvalmaterialen van onze productielijnen te recyclen of te hergebruiken om

de hoeveelheid afval die naar stortplaatsen wordt gestuurd tot een minimum te beperken. Wanneer recycling en/of hergebruik niet mogelijk is, onderzoeken we de mogelijkheid om materialen aan derden te verkopen voor verdere verwerking, waardoor we nieuwe inkomstenstromen creëren.

We zetten ons in om onze producten en diensten op een milieuvriendelijke manier te vervaardigen, door te anticiperen op milieuschade die voortvloeit uit onze activiteiten, producten en diensten en deze schade te beperken en te voorkomen. Het is essentieel dat we de milieueffecten van onze activiteiten identificeren en de milieurisico's systematisch beheren door rekening te houden met milieukwesties bij het plannen en implementeren van activiteiten en producten. Het doel is om de negatieve milieu- en klimaateffecten van onze activiteiten volledig te verminderen.

2. Richtlijnen voor persoonlijk gedrag

2.1. Belangenverstrengeling

We verwachten van onze werknemers dat ze loyaal zijn en zakelijke beslissingen nemen in het beste belang van het bedrijf. Medewerkers moeten alle belangenconflicten vermijden, d.w.z. situaties waarin zijn of haar persoonlijke belangen of familie- en andere loyaliteiten op gespannen voet staan met de belangen van het bedrijf. Een belangenconflict kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer:

- (a) een nauw verwante persoon van een werknemer een leverancier, afnemer of concurrent van KWH is, of een werknemer van een dergelijk bedrijf;
- (b) een werknemer of een nauw verwante persoon van een werknemer een aanzienlijk belang heeft in een bedrijf dat zaken doet met KWH;
- (c) een werknemer een extern dienstverband of andere activiteiten heeft met een bedrijf dat concurreert of zaken doet met KWH;
- (d) een werknemer een persoonlijke relatie heeft met een collega in een directe of indirecte leidinggevende of ondergeschikte functie; of
- (e) een werknemer probeert op ongepaste wijze de belangen van een vriend of familielid te bevorderen.

Werknemers moeten alle mogelijke en daadwerkelijke belangenconflicten schriftelijk melden aan hun leidinggevende, die ervoor zorgt dat het bedrijf kan bepalen of er sprake is van een conflict en welke passende maatregelen er moeten worden genomen.

2.2. Externe functies en bestuursfuncties

Een werknemer die een extern dienstverband wil aangaan of een extern managementbelang wil hebben, moet dit voornemen bekendmaken aan het bedrijf. Een dergelijke activiteit moet altijd vooraf worden goedgekeurd door de hogere leidinggevende van de werknemer op .

2.3. Gebruik van bedrijfseigendommen en -activa

Het is de verantwoordelijkheid van alle werknemers en andere vertegenwoordigers van het bedrijf om de bezittingen en gegevens van het bedrijf en zijn klanten, leveranciers en andere zakelijke partners te beschermen. Het gebruik van materialen, financiële of andere activa of faciliteiten voor doeleinden die niet direct verband houden met de bedrijfsactiviteiten is verboden zonder toestemming van een bevoegde manager van KWH. Hetzelfde geldt voor het meenemen of lenen van bedrijfsmiddelen zonder toestemming.

2.4. Vertrouwelijkheid en intellectuele eigendomsrechten

Niet-openbare informatie, zoals intellectueel eigendom, innovatieve ideeën, organisatieschema's, technologieën en processen, productiemethoden, evenals marketing-, reclame- en bedrijfsontwikkelingsstudies en -plannen en andere niet-openbare zakelijke en financiële informatie, zijn waardevolle activa die op de juiste manier gebruikt en beschermd moeten worden. Geen enkele medewerker van KWH zal zonder de juiste autoriteit toegang hebben tot dergelijke vertrouwelijke informatie, deze wijzigen, openbaar maken of gebruiken voor andere doeleinden dan wettelijk is toegestaan.

2.5. Informatie en sociale media

Alleen expliciet bevoegde personen mogen namens de KWH bedrijven spreken. Als medewerkers moeten we ons bewust zijn van het duidelijke onderscheid tussen onze eigen persoonlijke opvattingen en opvattingen die een officieel standpunt of standpunt van KWH vertegenwoordigen. We letten erop dat we geen vertrouwelijke informatie van KWH of anderen openbaar maken, behalve aan diegenen die een legitieme noodzaak hebben om op de hoogte te zijn en die geautoriseerd zijn om toegang tot de informatie te krijgen. Hier moet vooral rekening mee gehouden worden voordat we informatie delen via instant messaging, sociale media of andere externe kanalen, omdat dit verstreckende en blijvende nadelige gevolgen kan hebben voor individuele medewerkers, KWH en haar zakelijke partners of andere derden.

3. Mensenrechten en werkomgeving

3.1. Respect voor mensenrechten en arbeidsrechten

We gaan te goeder trouw en met wederzijds respect om met onze werknemers en hun vertegenwoordigers op de werkplek. We erkennen het fundamentele recht van werknemers om te beslissen of ze al dan niet vertegenwoordigd willen worden

door vakbonden van hun keuze en we geven onze werknemers en hun wettelijk erkende vakbonden het recht om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen.

Werknemers worden gesteund en aangemoedigd om hun mening te geven en problemen vrijuit te bespreken met hun managers.

Onze praktijken zijn gebaseerd op internationaal erkende arbeidsnormen en houden rekening met de toepasselijke gewoonten en regels van de verschillende rechtsgebieden waarin we actief zijn.

We verplichten ons tot het betalen van eerlijke lonen en andere voordelen die voldoen aan nationale wettelijke normen, collectieve overeenkomsten of algemeen aanvaarde normen voor de bedrijfstak waar we ook actief zijn, of deze overtreffen. Dit geldt ook voor wetten, collectieve overeenkomsten en normen met betrekking tot werktijden, inclusief overwerk en compensatie voor overwerk, om voldoende tijd voor rust en vrije tijd te garanderen.

3.2. Non-discriminatie

We streven naar een inclusieve werkcultuur. We waarderen en erkennen dat alle mensen uniek zijn en gerespecteerd moeten worden voor hun individuele capaciteiten en opvattingen. We gebruiken alleen verdienste, kwalificaties en andere professionele criteria als basis voor beslissingen met betrekking tot werknemers, zoals werving, training, compensatie en promotie. Bij het nemen van dergelijke beslissingen wordt geen belang gehecht aan het geslacht, de leeftijd, de godsdienst, de seksuele geaardheid, de politieke geaardheid, de nationale of etnische achtergrond of andere soortgelijke kenmerken van de werknemer.

We accepteren geen enkele vorm van discriminatie. We behandelen alle huidige en potentiële werknemers eerlijk en zonder vooroordelen. We tolereren geen pesterijen, intimidatie of vergelding, direct of indirect, fysiek of verbaal.

3.3. Gedwongen arbeid en kinderarbeid

We tolereren geen kinderarbeid of dwangarbeid in onze vestigingen of de activiteiten van onze zakenpartners. We tolereren geen mensenhandel in enig deel van onze wereldwijde organisatie en we beschermen de menselijke waardigheid in onze bedrijfspraktijken.

3.4. Gezondheid en veiligheid

We zetten ons in voor een gezonde en veilige werkplek voor onze werknemers, aannemers en bezoekers. We streven ernaar ongevallen te voorkomen en gezondheids- en veiligheidsrisico's te beperken met actieprogramma's en stellen

veiligheid voorop in al onze handelingen. Ongevallen, problemen en gevaarlijke situaties moeten worden gemeld in overeenstemming met interne richtlijnen en de toepasselijke wetgeving. Het gebruik, bezit of onder invloed zijn van illegale drugs of alcohol tijdens werktijd is ten strengste verboden.

We ondersteunen het fysieke en mentale welzijn van onze werknemers en erkennen de noodzaak van een goede balans tussen werk en privé.

4. Rapporteren van niet-naleving en advies

Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om ervoor te zorgen dat de principes in deze code in alle KWH bedrijven wereldwijd worden nageleefd. Iedere medewerker die zich bewust wordt van of een redelijk vermoeden heeft van een schending van de toepasselijke wetgeving, van deze code of van andere instructies of beleidsregels van het bedrijf ("schending"), moet de schending onmiddellijk aan zijn of haar directe leidinggevende melden. Als dit niet comfortabel voelt of als de manager betrokken is bij de schending of op een andere manier in een conflict verwickeld is, moet de schending worden gemeld aan de manager van het volgende niveau, of andere leden van het management van het bedrijf of de divisie. Als dit vanwege de aard van de zaak niet mogelijk is, moet de vermoedelijke schending worden gemeld aan een geschikte persoon op bedrijfs-, divisie- of KWH-groepsniveau binnen de functies Internal Control, HR, Legal, Compliance of Sustainability. Vragen over het melden van Inbreuken en over waar je moet melden, kun je altijd sturen naar het Compliance Team van KWH Groep (e-mail: kwhethics.contact@kwhgroup.com). Als een manager je vraagt om een mogelijke schending niet te melden, moet je dit onmiddellijk aan het Compliance Team melden.

Als andere kanalen niet comfortabel zijn, dan kun je je zorgen melden via het vertrouwelijke meldingssysteem van KWH Groep, de Ethics Lijn (links en aanvullende instructies zijn beschikbaar op <https://www.kwhgroup.com/en/kwh-group/whistleblowing>) . De Ethics Lijn is een vertrouwelijk communicatiekanaal dat gehost wordt door een derde partij en dat werknemers en externe belanghebbenden in staat stelt om vermeend wangedrag vertrouwelijk en anoniem te melden, als de lokale wet- en regelgeving dat toestaat.

Kwesties die onder de EU-klokkenluiderrichtlijn en de daaraan gerelateerde nationale wetten vallen, kunnen ook gemeld worden via lokale meldkanalen van sommige KWH bedrijven in de EU en EER. Meer informatie over EU-klokkenluiden is te vinden op het intranet of de website van de betreffende bedrijven.

KWH voert een strikt beleid tegen vergelding. Niemand die op redelijke gronden een mogelijke schending meldt of deelneemt aan het onderzoek daarvan, zal als

gevolg daarvan te maken krijgen met intimidatie, vergelding of een nadelige arbeidsconsequentie.

5. Sancties voor overtreding

Het niet naleven of het instrueren of dwingen van een andere werknemer of zakenpartner om deze Gedragscode te schenden, vereist onmiddellijke corrigerende maatregelen en kan, afhankelijk van de ernst van de schending, leiden tot passende disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, beëindiging van het contract en betaling van schadevergoeding. Bepaalde overtredingen van strafrechtelijke aard kunnen ook leiden tot strafrechtelijke sancties.